

# 令和5年度 公益財団法人 枚方市スポーツ協会 健康経営への取り組みについて



## 健康経営を実践する目的

協会の基本理念は、「スポーツの新たな価値を創造し、豊かで活力あるまちづくりに貢献します」です。また、目的は市民にスポーツを推進することです。社会情勢や環境がめまぐるしく変化する社会において、効果的に基本理念や目的を達成するためには職員がモチベーションをもって前向きに変化していくことが大切です。そのために健康は欠かせません。枚方市スポーツ協会は、職員の健康づくりに投資し、生産性を高め、枚方市の更なるスポーツ推進に貢献していきます。

## 健康宣言

公益財団法人 枚方市スポーツ協会は、職員が心身ともに健康で、生き生きと前向きに力を発揮することが協会活力の源泉であると考えます。

職員一人ひとりの幸せが社会への貢献の原動力になります。協会の目的である市民にスポーツを推進するために、まず職員が健康でなければいけません。「体を動かすこと」を第一にした、職員の健康増進への取り組みを宣言いたします。

### (重点取り組み項目)

1. 体を動かすことを推奨するとともに、スポーツを実践する機会を提供します
2. 生活習慣病の発症および重症化予防のため、定期健康診断受診率 100%を維持します。また、特定保健指導実施率 100%を目指します。
3. 職員相互のコミュニケーションが高まるよう取り組みを行います
4. ハラスメント防止に取り組みます
5. 安心して働くことができる職場環境づくりに継続的に取り組みます

宣言日：2020年4月1日  
公益財団法人 枚方市スポーツ協会  
会長 西邨 定実



## 【認定申請を行う制度】（継続）

- (1) 健康経営優良法人認定(日本健康会議、経済産業省) (2) スポーツエールカンパニー認定（スポーツ庁）  
 (3) ひらかた健康優良企業登録（枚方市） (4) がん対策推進企業アクション推進パートナー登録  
 (5) スマート・ライフ・プロジェクト登録

## 令和 5 年度 取り組み方針

対象	この取り組みに関する対象は、職員および非常勤職員とする
組織体制	会長を「健康経営最高責任者」、事務局長を「健康づくり最高責任者」とし、総務課長を「健康づくり責任者」。法定設置義務のある「衛生推進者」として健康経営担当者を任命。各施設の総括責任者等を「健康づくり担当者」とする
課題設定	スポーツ推進を効果的に行うためには、変化する社会情勢に対応したプログラム提供が必要である。現状の業務に加えて新たなプログラムが求められている。業務の効率化や職員の意識向上を行うためにワーク・エンゲイジメントの向上を目指す
コンセプト	職員間のコミュニケーションとヘルスリテラシーを深める
PDCA	本計画の効果を高めるため、以下の方策を行い、PDCA サイクルに準じて対応する (1) 参加・実施しなかった職員から理由を確認し、次回の計画に反映させる (2) 各項目を実施後、速やかに全職員の結果（参加率等）を共有する

## これまでの取り組みの効果と課題改善経過

当協会は、2017 年から健康経営の取り組みを始めました。

当時、喫煙率も高く心筋梗塞で突然倒れる職員も出てきました。職員数の少ない当協会にとって、一人が占める経営への影響は大きく、健康で幸せな職場を作っていく必要を感じ健康経営に取り組みました。

これまでの取り組みで、喫煙率の低下や再検診、特定保健指導等の受診率も上昇。職員のヘルスリテラシーが向上し、健康経営の土台となる健康づくりが順調に進んでいると認識しています。

健康経営フェーズ 2 として、2022 年から「働きがい」を向上させるための新たな取り組みもスタートさせました。企業理念である「スポーツの新たな価値を創造し、豊かで活力あるまちづくりに貢献します」を実現するためには、与えられた仕事をこなすだけでなく、常に目的を考え、イノベーションを起こす必要があり、職員の働きがいを高めることが不可欠であると考えているからです。

働きがいの評価指標として、ワーク・エンゲイジメントを設定しており、2025 年度末に 4.0 を目指して、引き続き様々な取り組みを行ってまいります。





数値目標（定量的な評価項目）

項目	2021年結果	2022年結果	2023年度(目標)
健康診断受診率	100%	100%	100%
健診後の再検査	100%	67%	100%
特定保健指導受診率	100%	100%	100%
有所見率	69.2%	69.2%	60%
ストレスチェック受検率	100%	100%	100%
動こうかい参加率	62.9%	73.3%	75%
喫煙率	12.5%	13.3%	0%
年次休暇取得日数	平均 7.9 日 (取得率 45.2%)	平均 8.4 日 (取得率 43%)	平均 8 日以上
スポーツ実施率 週に 1 回以上(3 回以上)	67% (33%)	73.3% (40%)	85%以上(50%以上)
スポーツ実施意欲	6.8 (10 点満点)	6.9 (10 点満点)	7.0
時間外労働時間 (一人当たり)	平均 258.1 時間/年	平均 253.9 時間/年 前年比-2%	平均 180 時間/年
ワーク・エンゲイジメント	3.4	3.4	3.7
絶対的プレゼンティーズム	68.0%	70.0%	70%
相対的プレゼンティーズム	0.95 (2 点満点)	1.00 (2 点満点)	1.0
アブセンティーズム	1.63	2.7	1.0
睡眠による回復度	3.1 点 (6 点満点)	2.4 点 (6 点満点)	3.5
心理的安全性	—	3.04 (5 点満点)	3.5 (5 点満点)

【長期的な数値目標】

ワーク・エンゲイジメント	4.0 (2025 年度達成)
--------------	-----------------





## 令和5年度の実践計画 (概要)

健康経営推進体制の整備	目的
1. 推進体制の強化 2. 評議員会で、取り組み状況を監査 3. 理事会・役員会で、取り組み状況の共有と計画決定 4. 健康経営推進会議で、取り組み状況の共有と課題検討	健康風土の醸成 経営戦略化
体を動かす機会の提供	目的
1. スポーツを行う「動こうかい」を実施（年間4回） 2. スポーツイベント参加費補助制度（最大3,000円/年） 3. 勤務時間中のエレベーター等の原則使用禁止（階段使用の推奨） 4. 事業場単位で行う朝礼時に、楽10体操を実施 5. 歩数を競うイベントを実施（5月を徒歩通勤および自転車通勤月間） 6. <u>徒歩通勤、自転車通勤を推奨（ヘルメットホルダーの設置）</u>	スポーツ効果 職員コミュニケーションを促進 ワーク・エンゲイジメント向上
健康課題の把握と対応（健康診断）	目的
1. 定期健康診断受診率100%を維持。再検査の受診率100%を <u>目指す</u> 2. 特定保健指導の実施率100%を維持する（受診勧奨含む） 3. 歯科検診の実施（協会が費用負担）（年間1回） 4. 家族に会長から手紙（職員の健康を守る。扶養家族の健診も促進） 5. その他検査機会の提供（大腸、胃、女性、その他）（任意）	健康課題の認識 家族等の健康 健康課題の改善 重症化防止
ワーク・エンゲイジメント向上の取り組み（職員相互のコミュニケーション向上）	目的
1. 職員ミーティングを実施（年間6回） 2. 管理職との定期的な1on1面談（年間4回） 3. 事務局長と職場環境などについて1on1面談（年間1回3月に実施） 4. 企業理念の浸透と行動指針の策定 5. 管理職の資質向上への取り組み ① 栄養セミナー ② ラインケア（メンタルヘルス）セミナー 6. 個人のパーパス（存在意義）の可視化 7. ありがとうボードの実施（2週間程度を2回/年）	職員コミュニケーションを促進 ワーク・エンゲイジメント向上 存在意義の明確化 効率化(生産性向上) 離職率低下 女性特有の健康課題支援
ヘルスリテラシーの向上	目的
1. 健康をテーマにしたセミナーの開催（年間2回） ① セルフケアセミナー ② 栄養セミナー 2. メールマガジンによる情報提供（毎月1回程度） 3. アプリの提供（栄養管理、女性の体調管理、禁煙促進、その他） 4. 年間を通じた月間イベントを実施 5. <u>ヘルシーツーリズムの開催</u> 6. <u>栄養に関する相談窓口の設置</u>	ヘルスリテラシー向上 健康意識向上



ハラスメント防止とメンタルヘルス対策	目的
1. 外部相談窓口の紹介（メンタルヘルス、ハラスメント等） 2. ストレスチェックの実施 3. ハラスメントの防止と相談窓口の設置。 <u>外部からハラスメントを受けた場合の対策フローを設定</u> 4. 1ヶ月の所定外勤務時間が45時間を超えるものに対する面談 5. <u>1ヶ月所定外勤務時間が70時間を超えるものに対する専門家面談</u>	各種ハラスメント防止 メンタルヘルス不調対策 メンタルヘルス不調予防
喫煙対策	目的
1. 就業時間中禁煙 2. 禁煙促進（アプリの提供、禁煙月間の設定） 3. <u>禁煙達成者に卒煙達成認定書を授与</u> 4. <u>非喫煙者へのインセンティブ</u>	受動喫煙防止 喫煙対策
適切な働き方と職場環境	目的
1. 休暇制度の促進 * 連続7日間休暇取得（週休日を含む。年に1回） 2. 感染症予防対策 アルコール消毒液を設置 3. 業務改善提案発表会の実施と表彰（副会長・事務局長・参事褒賞） 4. 座位時間の削減 ● 健康経営オフィスの推進 ● <u>ミーティング時1時間ごとにサイコロチャレンジ</u> 5. ノー残業デーの設定（毎週日曜日） 6. <u>女性活躍推進チームの設置</u> 7. 相談窓口の設置と外部相談窓口の紹介（治療・介護との両立支援、女性の健康問題）	治療や介護との両立支援 感染症予防 働き方改革 効率化（生産性向上） 労働災害防止